

高保障、低彈性的台灣勞動市場： 法律的幻象*？

壹、引言

貳、Botero的勞工法令彈性與安全指標

參、以調查經濟自由度為標準的指標

肆、以勞動市場實際運作來衡量勞動市場彈性：李黃鄭指標

伍、結論

李誠**／中央大學管理學院溫世仁講座教授

溫壹、引言

過去20年，美國的經濟與勞動市場的表現遠比歐大陸國家為亮麗。兩地的差別引起學者及國際機構的研究興趣。經研究，學者把美國的成功歸功於他們的彈性勞動市場，歐大陸的失敗歸咎於他們僵化的勞動市場。因此，國際組織如世界銀行OECD等均鼓勵各國政府追求勞動市場的鬆綁，提升勞動市場的彈性，以降低他們國家的失業率，提升他們國家的經濟成長率。但是美國經驗又顯示彈性勞動市場的推行會引起所得分配惡化、員工就業的不穩等負面效果。於是丹麥採用以訓練為主的積極勞動市場政策、優良的社會福利與高勞動市場的彈性兼安全政策來降低失業率與加速經濟成長，結果成績斐然。此種成功的「彈性兼安全勞動市場政策」（所謂丹麥模式）被歐盟與其他國際組織極力推薦。我國近年來也在推動勞動市場彈性化，如2000年工時的鬆綁，個人帳戶退休金制度的建立；在社會

* 本文取材自經建會委託研究報告〈台灣勞動市場彈性與安全之研究〉，財團法人知識經濟與管理研究院出版，2007

** Joseph S. Lee, Wen-Say-Ling Chair Professor of Management, National Central University, Chung-Li, Republic of China, E-mail:jslee@mgt.ncu.edu.tw



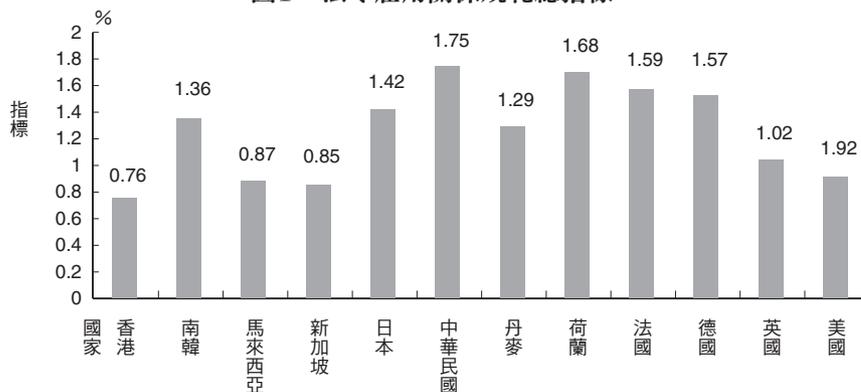
安全上也有就業保險法之推動與最近的基本工資的調整。但非常有趣的是，我國的勞動市場在不同的人有不同的認知，國際人士稱我國是低彈性、高保障國家，以致外資卻步；但本國人民則認為我國是高彈性、低保障的國家，政府無能，人民缺乏保障一個矛盾的現象。本文的目的在探討為何我國的勞動市場在國際上與在國內有如此重大差別的認知，在本文中我們以法令的標準，意見的調查與勞動市場實際的運作三個不同的角度去衡量台灣勞動市場的彈性，以便找出矛盾現象的源頭。

貳、Botero的勞工法令彈性與安全指標

Botero與他的同儕在2003年製造了一套包含很多國家的勞動市場彈性與安全指標（Botero et al 2004）。此套指標有三大類：

- （一）規範員工僱用關係的法令。此指標包括法令對雇主僱用不同類型員工的規範，解雇員工的規範。
- （二）規範勞資關係的法令。影響勞動市場彈性的不限於勞工法令，工會的團體協商，團體協約內容的廣度亦可以限制雇主的行為，影響勞動市場的彈性，這些規範包括團體協商進行的規範、團體協約的執行、工會的組成、員工自由參與工會的規範、勞資糾紛處理的規範及罷工權行使的規範等。
- （三）規範社會安全與社會福利的法令。勞動市場的彈性不但受勞動需求面的影響，也受供給面的影響，如社會福利優渥，員工可能選擇失業，領取社會救濟也不願意工作，如此不但影響到一國的勞動供給與員工的工作態度，也影響到雇主設定工資、工作條件的彈性。因此Botero把此因素也包括在他們的指標中，此指標同時也可以衡量員工就業與所得的安全。圖1至圖3是世界主要國家勞動市場彈性與安全指標。

圖1 法令雇用關係規範總指標

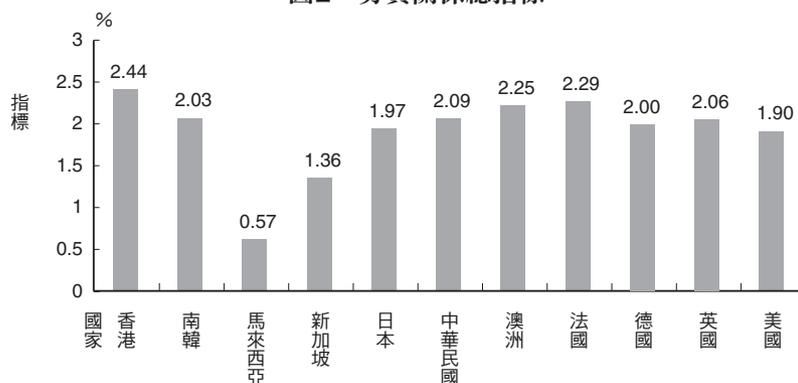


資料來源：Botero et al 2004

由圖1我們可以得知，我國勞工法令對雇主僱用員工的規範，如僱用不同型態的員工，雇主對工時的分配，雇主使用定期、非定期工、臨時工、契約工的規範、資遣員工的規範都是相當多的。我國在這些方面的規範不但是亞洲第一，而且也是歐美主要國家中標準最高的國家。

圖2是勞工法令對雇主勞資關係，如團體協商、員工參與主管的決策、勞資糾紛處理的規範。我國在勞資關係的規範低於日本與南韓，但比其他亞洲國家高，與歐美國家相比，我國低於德、法，但比其他歐美國家高很多。

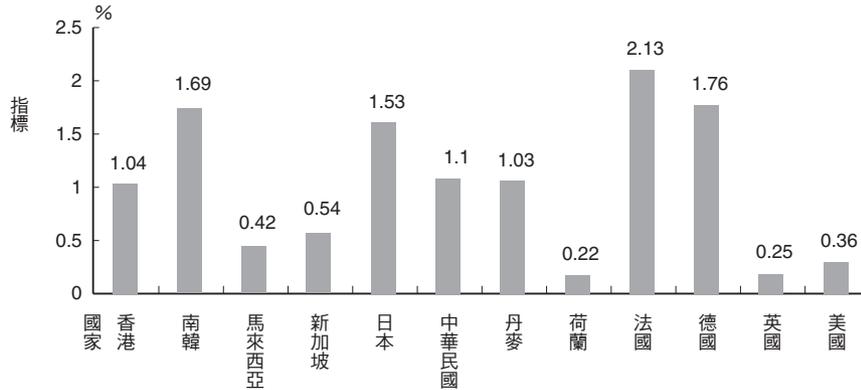
圖2 勞資關係總指標



資料來源：Botero et al 2004



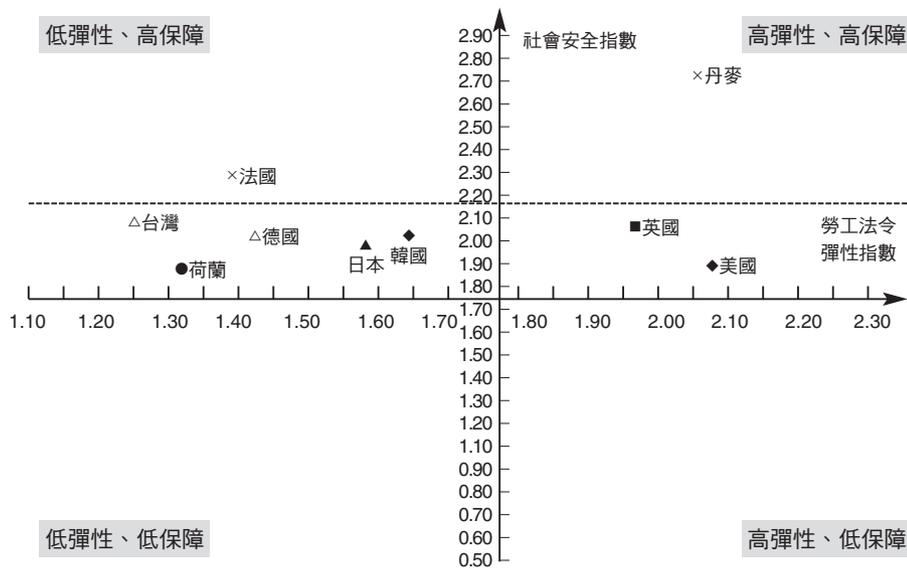
圖3 社會福利總指標



資料來源：Botero et al 2004

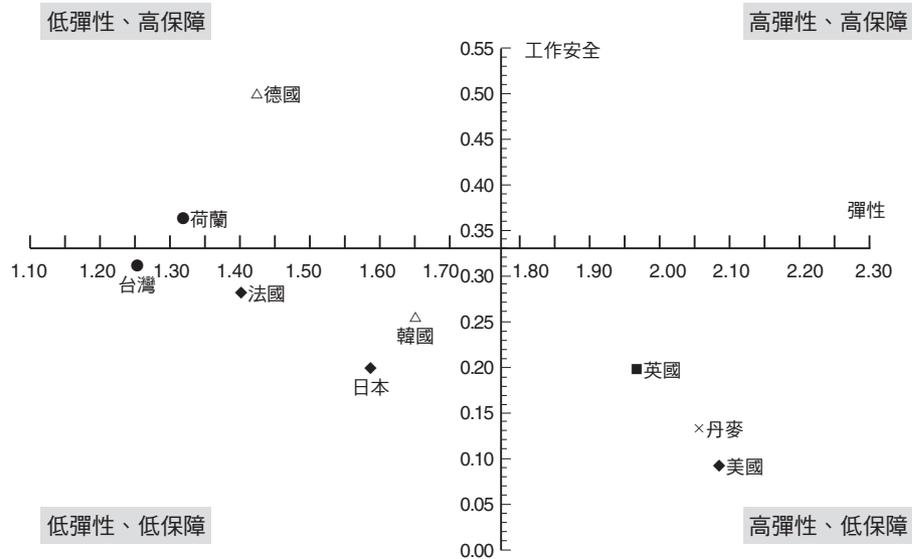
圖3是勞工法令對員工社會福利的規範，根據圖3，我國在亞洲各國中僅低於香港，與南韓、日本相近，高於馬來西亞及新加坡。與歐美國家相比，我國是低於澳洲與法國，與德國、英國、美國相接近。

圖4 世界各國的勞動市場模式的分類—按社會安全與勞動市場彈性分



註：僱用法令包括雇主雇用不同類型員工、工作條件、就業安全。社會安全包括勞保、年老、殘障……健保，失業保險、失業給付額

圖5 世界各國的勞動市場模式的分類—按工作安全與勞動市場彈性分



如果我們以Botero的指標來做分類，並且以勞工法令中勞雇關係指標的中位數（1.75）與社會安全指標的中位數（1.75）為原點，則我們可以發現，英、美、丹麥都屬於高彈性與高保障型的勞動市場，只是丹麥的社會安全度比英、美高。在另一方面，法、德、日、荷、韓與中華民國同屬低彈性、高保障的勞動市場（見圖4）。

圖4與一般人的印象不同，因為在國際上英、美給一般人的印象是高彈性、低保障國家，在圖4中被歸類成高彈性、高保障國家。如果我們把橫坐標調整一下，不以1.75為原點，而以英國的2.1為分界點（如圖4之虛線），則英、美符合大家的期望，屬高彈性、低保障型的勞動市場，我國與德、日、荷、韓等變成低彈性、低保障型國家，只有法國屬低彈性、高保障型的國家。

如果我們改用工作安全為縱坐標，即以法律對員工現有工作的保障（見圖5），則英、美、丹麥屬高彈性與低保障國家，我國與法、韓、日屬低彈性、低保障國家；德國與荷蘭屬高彈性與高保障的國家。圖5顯示近年來除德國與荷蘭以外，大多數國家不再保障工作安



全，亦即不再保障終身僱用，改而保障就業安全。

Botero以法令條文來衡量勞動市場與安全的做法有其缺點，即他只把勞工法令中的規範指標化，但是這些規範影響市場運作的程度是受法令適用範圍的大小、執法的嚴謹度、罰則之高低，以及法令與其他制度性因素的互動而決定。換言之，Botero指標只能告訴我們一國勞動市場潛在的彈性與安全，而非實際的彈性。

參、以調查經濟自由度為標準的指標

加拿大著名的菲沙研究院（Fraser Institute）每年都會公布全球100多個國家經濟自由度的調查結果與排名。自2001年起他們加入了一項勞動市場自由度的指標。此指標共有6個項目，包括市場對一國就業、薪資與工作條件的影響，

市場的影響力愈大，制度性因素影響力愈少，指標的排序愈高，因此排名第1的勞動市場最自由，排名100的勞動市場中制度性因素的影響最大。根據菲沙研究院在2005年所發布的報告，本研究的6個西方國家與亞洲四小龍的勞動市場自由度排名如表1。

由表1我們得知，英、美排名是第10與19，屬於前端，相當不錯。日本的排名也不低，第28名；荷蘭、法國在中間，各占52與58名；德國最低，第70名。丹麥是被認為推行彈性兼安全政策的模範，但是他們勞動市場的自由度不高，因為工會的強大，以致他們的排名在72名；中華民國與南韓的勞動市場自由度都不高，第61名與81名。

在表1中我們加入哈佛大學Freeman教授2002年所做的全球勞動市場調查，因為該問卷不是採抽樣調查，而是發函給全球各國學者與工會代表，讓他們上網回答哈佛大學勞動市場運作的問卷。台灣回答的人數不是很多，但我們從回收的問卷中看到一個非常不一樣的結果。從法律標準（Botero指標）與雇主觀點（Fraser指標），台灣的勞動市場是很僵硬，很不自由，市場功能低，保護性極強，但是在學者及工

會幹部的心目中，台灣的勞動市場是非常自由的，如表1所示排名全球第7，僅次於美國，是亞洲各國中勞動市場最自由的地區。

表1 菲沙勞動市場自由度排名

國家	菲沙勞動市場自由度排名, 2003年	Freeman 全球勞動市場自由度排名
美國	10	6
英國	19	13
荷蘭	52	29
丹麥	71	26
法國	58	26
德國	101	23
日本	28	17
中華民國	61	7
南韓	81	10

資料來源：Fraser institute, 2005全球勞動市場調查；Freeman and Chor, 2005.

肆、以勞動市場實際運作來衡量勞動市場彈性：李黃鄭指標

(一) 總指標的趨勢

中央大學的李誠、黃麗璇與鄭保志教授按勞動市場實際運作的情況，擬了6個台灣勞動市場彈性指標，他們是企業內部量的彈性，企業外部量的彈性，企業內部員工的功能性彈性，雇主決定工資的彈性，員工勞動移動彈性，企業吸取新知識的彈性（李誠、黃麗璇、鄭保志2007）。

圖6是包括所有變數（工資除外）的總指標，而圖7則是用5年移動平均去除短期波動所得的勞動市場彈性長期趨勢圖。由圖6與圖7我們可以取得下列的結論：

1. 台灣勞動市場彈性在過去25年是在不斷地提升中。
2. 台灣勞動市場彈性的變動可以分成四個時期。第一個時期是1980~1985年，勞動市場彈性下降時期；第二個時期是1986~1994年，勞動市場彈性持續上升時期，而1994年是歷史上勞動市場彈性最高的一年；第三個時期是1995~2000年，勞動市場



彈性下降時期，但其彈性仍比1992年以前任何一年都高；第四個時期是2001~2005年，勞動市場彈性上升時期，在去除短期波動後，圖7顯示與圖6的結論相同。

- 3.圖8是加入工資的變數以後的趨勢圖，其所顯示的是與圖6與圖7的趨勢有若干差別，即自1999年以後台灣勞動市場彈性是在下降，而不是如圖6、圖7所顯示的在2001年以後有上升的趨勢。為何有此差別？其主要原因是各項彈性的加權問題。在本研究中並沒有對6個不同的彈性項目分配不同的權數，其主要原因是因為權數的分配不但很複雜，而且主觀成分也很重，因此經多方討論以後，決定在本研究中對各項不同的彈性不做不同權數的分配。但是圖8的趨勢是值得我們注意，工資彈性的下降壓過了2001~2005年間因法令之修改，因教育之普及所帶來勞動市場彈性上升的程度，這表示在未來的研究中，各指標的加權問題仍然須加以探討。

圖6 台灣勞動市場彈性指標趨勢圖：1980~2005 (V1~V5,V8~V13)

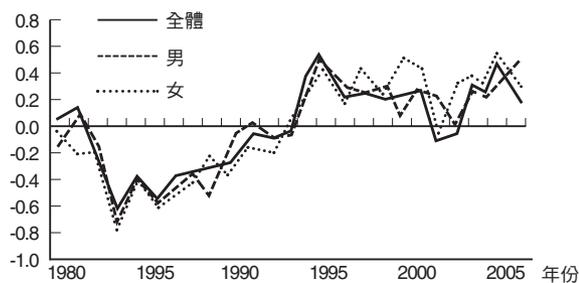
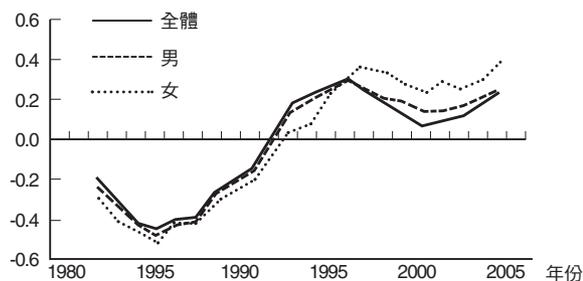
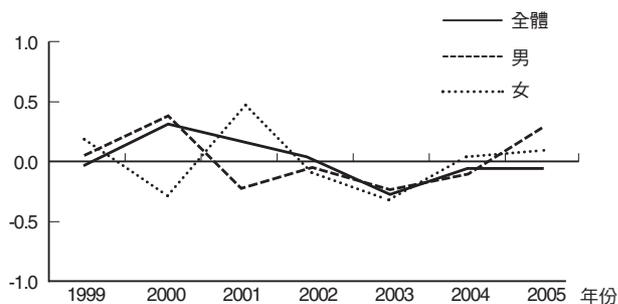


圖7 台灣長期勞動市場彈性指標趨勢圖：1982~2003 (5年移動平均)



- 4.從圖6、圖7彈性總指標的長期趨勢與短期波動的情況，我們可以得知台灣勞動市場彈性的變動，主要是受經濟因素的影響。在經濟景氣時，勞動市場彈性增加，不景氣時彈性下降，因此在1980年初期，我國受二次能源危機的影響，勞動市場的彈性下降，但是在1986~1994年間經濟成長持續維持高水準，（在此期間年平均成長率達8.01%），而1980~1985年間平均經濟成長率下降到6.85%，在1995~1999年間平均經濟成長率再下降到5.96%，以致勞動市場彈性下降。2000~2005年經濟成長率再下降到3.8%，但勞動市場彈性不但沒有下降，反而是上升，原因何在？其主要原因是受教育管制的鬆綁，大量大專院校的成立，人民教育水準大幅提升，期間政府又在大力推動職業訓練，勞基法工時規範的鬆綁等，促使勞動市場彈性上升的力量超過經濟衰退的力量，提升了台灣的勞動市場彈性。
- 5.從圖7中我們得知每一次彈性的波動，其最低點都比上次彈性的最低點高，顯示隨著經濟發展，台灣經濟結構與產業結構的改善，台灣經濟的自由化，人民教育水準的快速提升，政府對職訓的重視與就業輔導機制的改善，民間勞動市場中介機構的興起，如104人力銀行、1111人力銀行、獵人頭公司等企業，管理與人力資源管理層次的提升，使台灣勞動市場的彈性持續

圖8 台灣勞動市場彈性指標趨勢圖：1999~2005 (V1~V13)





地在改善。雇主對台灣勞動市場彈性不足的批評，不是因為台灣勞動市場彈性在下降、在退步、在僵化，而是因為在經濟全球化的時代，產業結構、生產技術、國際市場的變化的腳步都愈來愈快，雇主與人民愈來愈需要愈多的彈性，而勞動市場彈性提升的速度未趕上人民與雇主的需求所致。

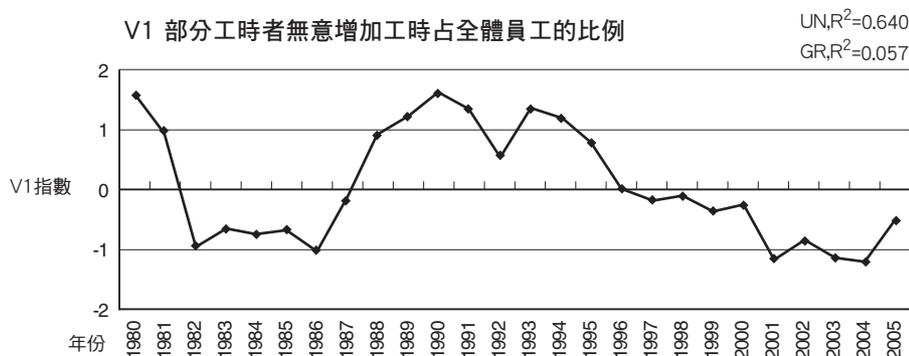
（二）個別勞動市場彈性指標的趨勢與分析

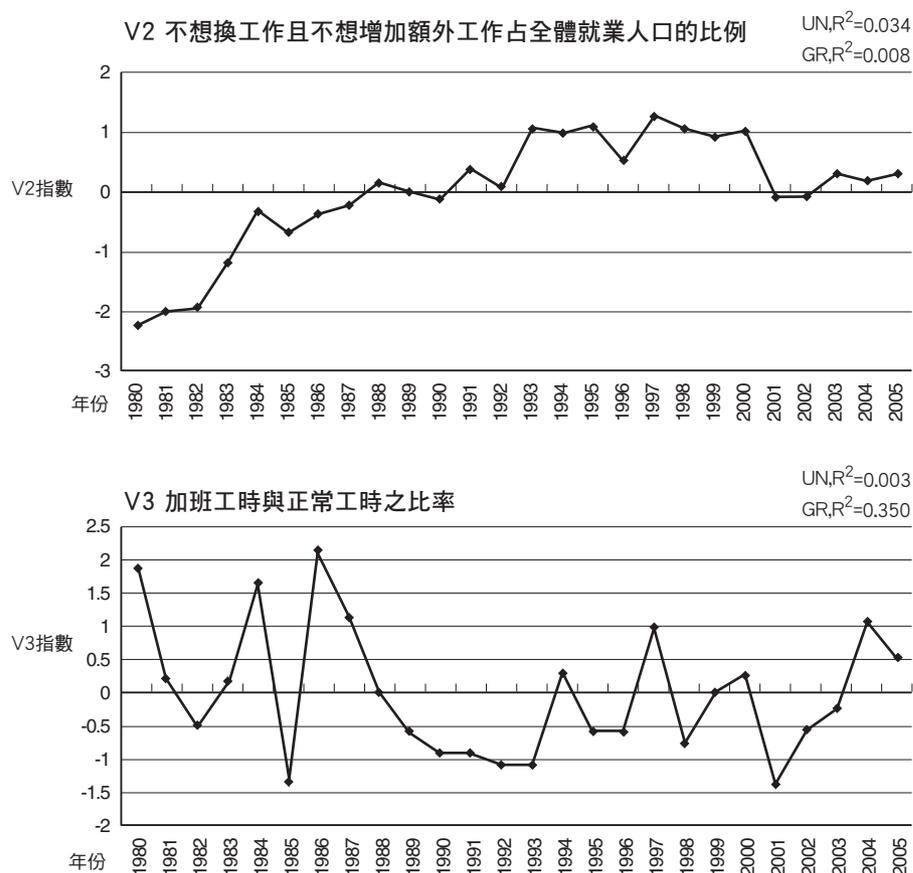
1. 企業內部量的彈性

本研究以V1、V2與V3三個指標來衡量企業內部對員工僱用量的彈性，最主要是工時調動的彈性。V1是部分工時者無意增加工時占全體就業人口的比例，此比例愈高時表示經濟性部分工時就業人口愈少，人力運用愈充分，市場彈性愈高。由圖9我們可以得知，V1的波動主要是受經濟波動的影響，在1980年初期，我國受二次能源危機的影響，經濟成長率下降，失業率上升，V1指數下跌，1980年後期到1994年經濟旺盛，經濟成長率高，V1亦上升，此後經濟成長率下降，V1指數亦下降，在近2年失業率下降V1又開始上升，V1並沒有受到非經濟因素的影響。

V2是不想更換工作，也不想增加本職位以外的兼差工作者占全體就業人口的比例。當V2指數愈高時表示勞動市場彈性愈佳，以致人力可以得到充分的運用。由圖9我們得知，在過去25年此指數不斷

圖9 企業內部量的彈性：1980~2005





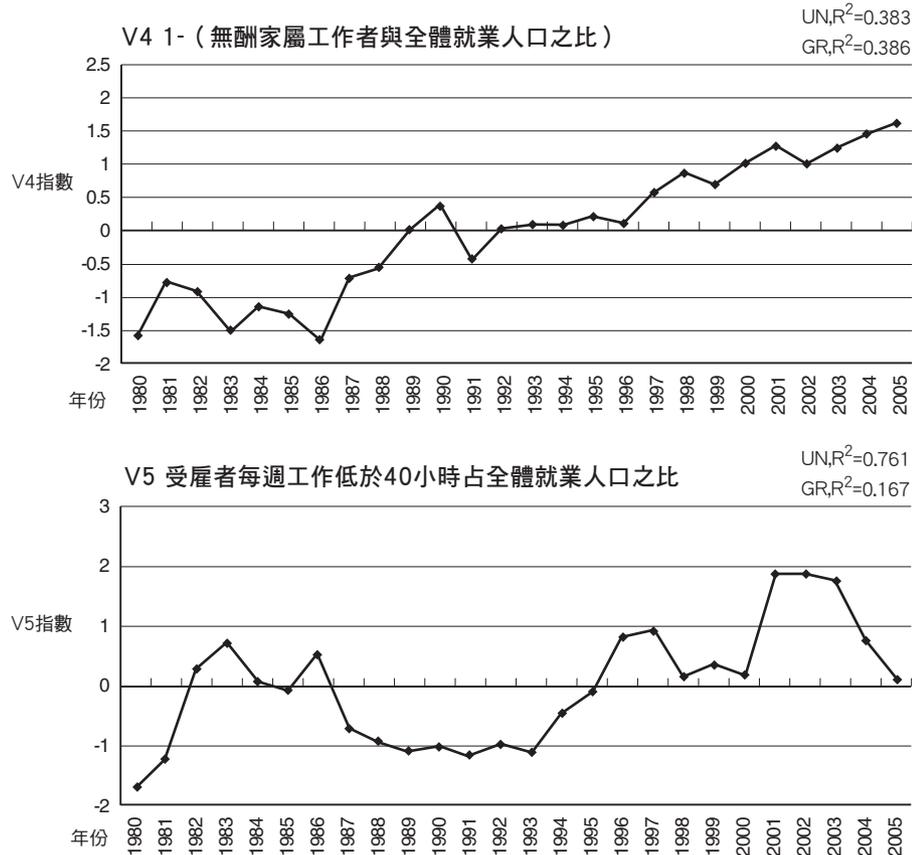
註：圖中UN是失業率，GR是經濟成長率，R2是失業率或經濟成長率與彈性指標的相關係數。

地在上升，這表示台灣並沒有制度性的因素在阻礙人力的運用，就業人口對他們現有的工作覺得相當滿意，要從兼差而取得更多工資的員工愈來愈少。由圖9我們得知，V2隨經濟長期發展一直在改善中。

V3是加班工時占正常工時的比率，此指數的波動也是受經濟因素的影響為主，當經濟愈景氣時，此比例愈低，因為雇主需要非典型僱用的人數愈少，經濟愈不景氣時，雇主愈需要以非典型僱用來減低勞動成本，因此在1980年初期V3的指數高，但自1980年後期、1990年代直到2002年，此指標低，但相當穩定，在2002年以後經濟不景氣時，此指標又再上升。

但圖9也顯示V3與經濟波動有一時間的差距，經濟波動領先，V3

圖10 企業外部量的彈性：1980~2005



的波動後隨。總的來說，台灣內部量的彈性在過去25年，除1980年初期、2000年以後經濟情況有較大的波動以外，一直是相當穩定地作緩和的上升。

2. 企業外部量的彈性

本研究是以V4與V5二指標來衡量此彈性。V4是「1-（無酬家屬占全體就業人口的比例）」，當制度性與其他因素影響人民在勞動市場流動愈大，或工作機會愈不足時，無酬家屬占全體就業人口的比例愈大，因此當1減去此比例時，V4指數會愈小。換言之，V4的指數愈高表示市場中制度性因素的影響愈小，勞動市場彈性愈大。圖10顯示V4指標在過去25年不斷地在上升中。換言之，我國人力的運用愈來愈

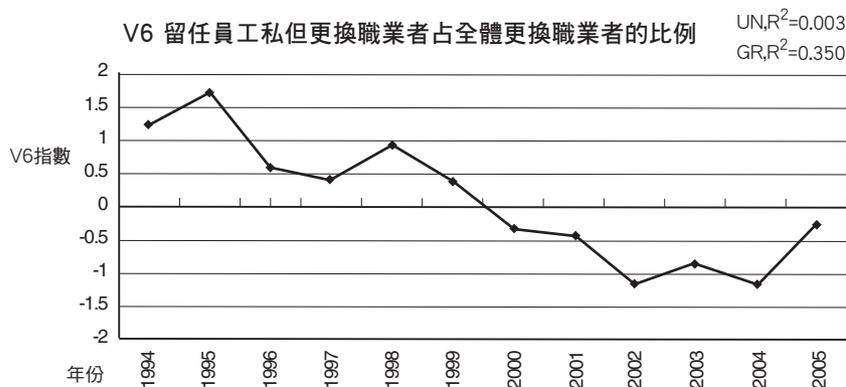
愈充分，人力運用並沒有受到制度性因素的影響。

V5是受雇者每週工時低於40小時占全體就業人口的比例，當此指數愈高時也表示勞動市場彈性愈高，市場受制度性因素的影響愈低，人力愈能充分運用。圖10顯示此指標的變動主要受經濟波動的影響，在1980年代初期經濟不景氣時，V5上升，1980年代後期到1994年經濟成長快速時，此指標下降，此後經濟成長減緩，甚至到2000年代經濟很不景氣時，此指標大幅上升，V5指標的變動沒有受制度性因素的影響。

3.功能性彈性

此彈性是以V6指標來衡量，V6是指留任原企業工作但曾更換職業者占全體更換職業者的比例，此比例愈高表示企業在內部調動員工的彈性愈高，企業可以在內部調動員工從事不同的工作，而不需要找外部人員來從事不同性質的工作。從圖11 V6指標變動的情況，我們得知自1994年有資料以來，此指標一直在下降中。此現象是可以理解的，因為在1994年以後我國的產業結構在不斷地提升中，製造業由勞力密集產業轉向於技術與資本密集產業，各勞工的專業程度提升，專業性的提升使雇主要把員工從一個職位調到另一職位的機率減少。再者，1994年以後勞力密集的製造業在快速地向海外移動，他們所釋放

圖11 功能性彈性(V6)：1980~2005





出的勞力必須要轉向服務業與建築業，因此員工在原單位調動的比例下降。從V6與失業率變動高相關（0.812），我們可以得知他的變動基本上是受經濟因素的影響。

4.工資彈性

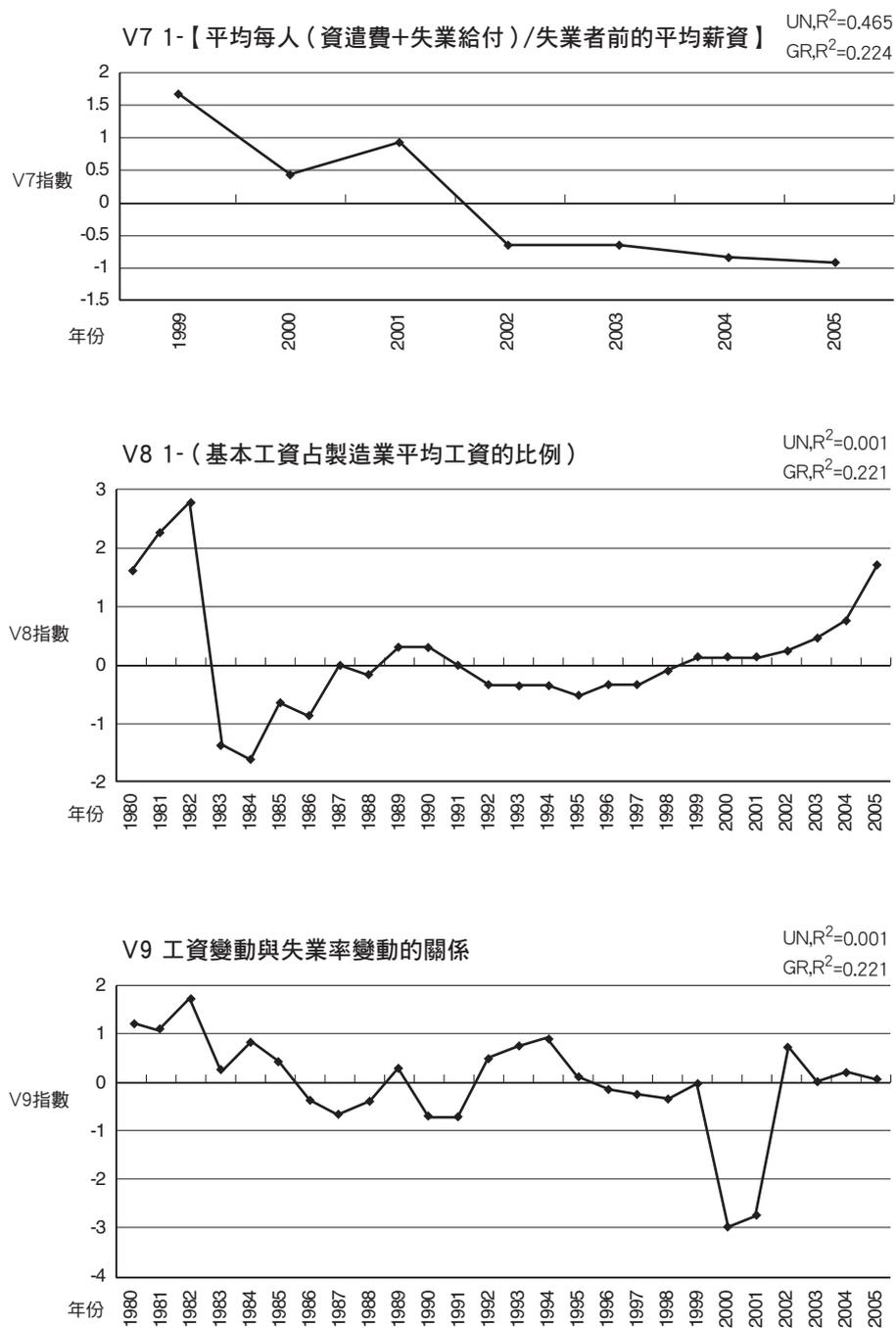
此彈性是由V7、V8與V9三項指標來衡量。V7是「1-（失業人口平均每人對資遣費與失業保險費的領取金額與失業者失業前平均薪資的比例）」。當此比例越高時表示失業者的保留薪資愈高，因而工資彈性愈少，因此V7是以1減去此比例以顯示工資彈性。由圖12我們得知在1999年以後才有此資料，而自1999年以來V7一直在下降中。其原因應是失業給付的改善與就業保險的推動。

V8是「1-（基本工資占製造業平均工資的比例）」。基本工資占製造業平均工資的比例愈高，代表員工保留工資愈高，因此雇主的工資彈性愈小。V8是以1減去此比例來顯示雇主的工資彈性。由圖12我們得知，此指標在1982年以前很高，但是在1983、1984、1985年有大幅度的下降，其後平穩，但是在1997年以後有快速上升的趨勢，這是80年代初期，基本工資有大幅度的調整，而自1997年以後10年中基本工資都沒有再調整的關係。

V9是工資變動與失業率變動及通貨膨脹變動的關係，圖12顯示工資與失業率的關係長期以來一直相當穩定，只有2000~2001年經濟極不景氣時，工資彈性有大幅度地下降，表示工資沒有隨著經濟的非常不景氣而大幅下降，台灣工資的下調有若干膠著性，雇主對大幅度薪資下降是有顧忌的。

總的來說，以上三個指標告訴我們，在工資的彈性上，制度性的因素如基本工資與失業給付，就業保險法的通過與推行對此彈性有重要的影響，只是在1997~2005年之間基本工資率沒有調升，因而有助於工資彈性的上升，失業給付與就業保險法的推行，使我國成為世界上很少資遣費與失業給付同時推行的國家，因而影響所得替代率的

圖12 工資彈性：1980~2005





上升，工資彈性的下降。在基本工資與就業保險兩者的影響抵銷後，工資彈性仍然是在下降，可見失業給付與就業保險的影響力相當大。然而2007年基本工資有11%大幅度的提升，在基本工資與就業保險雙重的影響下，未來工資彈性的下降是必然的事。

5. 勞動移動的彈性

勞動移動的彈性是以V10來衡量員工在行業間的移動，V11衡量員工在職業間的移動，V12是員工在企業間的異動。由圖13我們可以得知，台灣員工在行業間的移動一直在下降中，此彈性的下降是可以理解的，因為在過去工業化過程中，有大量的就業人口由農林漁牧業轉入工業部門，由非正規的服務業部門投入工業部門，而工業部門又是以製造業為主，製造業以勞力密集工業為主，所使用技術層次不高，因此員工很容易在不同製造業間移動，但是在1980年代中期以來，台灣的製造業開始轉入技術與資本密集為主的工業，到1990年代高科技產業的發展使各行業所使用的技術，專業程度區隔化，行業間的勞動移動自然不像農業時代或勞力密集業時代那麼方便。此彈性的下降，也指出政府需要強化職業訓練與就業輔導，以提升員工在不同行業間移動的能力。

至於V11職業間的移動與V12員工移動的波動幅度相當大，如圖13所示V11與V12的移動方向不同。V11是在1980年代大幅下降，1990年代初期很高，1997年以後下降，此種波動與勞動市場景氣相關不是很高（與失業率的相關 R^2 是0.205。與經濟成長率變動的相關 R^2 是0.001）。相反地，V12在1980年間有若干波動但沒有快速下降的趨勢，只是在1990~1995年間有大幅的上升，1990年後期與2000年代初期有大幅下降的情況。V12與失業率及經濟成長率變化的相關都很小（與失業率的相關 $R^2=0.126$ ，與經濟成長率變動的相關 $R^2=0.089$ ）。

何種因素造成V11與V12彈性指數的波動與下降？就V11而言，職

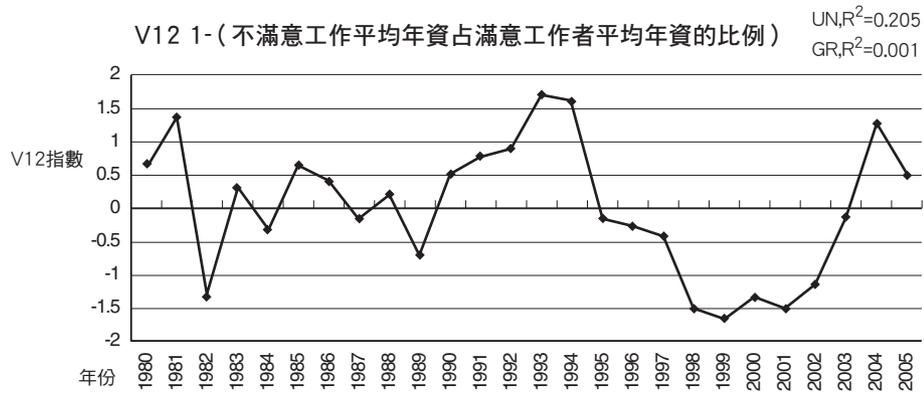
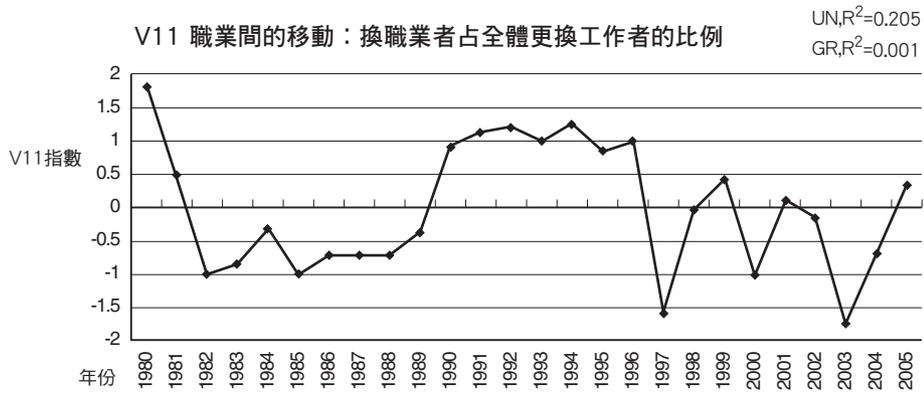
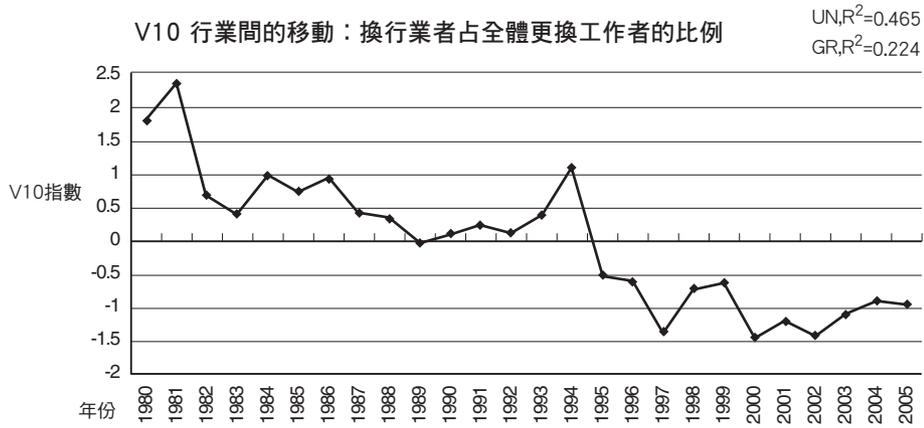
業間勞動移動的長期下降趨勢是可以理解的，因為在近20年來，我國經濟愈來愈專業化。在過去農業與勞力密集產業為主的時代，雇主對員工技術需求不是很高，員工在不同職業間移動比較容易，但是在我國進入技術與資本密集產業為主的經濟以後，特別是在服務業走向以知識密集服務業為主的時代，各職業間知識與技術的差別愈來愈大，於是員工在職業間的移動下降。此種彈性的下降也指明就業輔導，職業訓練功能之強化在提升V11彈性時的重要性。

V12勞動異動彈性的下降，按理應與經濟波動有密切相關，V12的波動不但沒有與經濟波動有密切關係，並且在1990年初期到2002年有長時期的下降，而2002年以後又上升是什麼原因？江豐富、劉克智與林季平教授認為這與勞基法的通過、執行，與外勞的引進有關（Jiang and Liu 2007; Lin 2007）。但是當我們觀察圖13 V12的變動時，它並沒有因1984年勞基法之通過，或1987年勞委會之成立而下降的趨勢，雖然在1992~1999年間，我們大量引進外勞，V12指標有快速下降的趨勢，但外勞的引進在2002年以後並沒有停止，反而是在增加，但V12指標是上升，如單以外勞引進為影響因素，我們如何解釋2002年以後V12的變化呢？顯然影響勞動異動的因素很多，我們尚需要更深入的探討才能得知影響V12波動或下降的因素。

6. 企業吸取新生產知識與技能的彈性

本研究原本是以員工的教育程度來衡量此彈性，國際上的研究亦是如此，但是國內有一特殊情況，即近年來大專院校開放，大專畢業生有非常快速的成長，大專院校數由1998年的84所增加到2006年的147所，大學畢業生在同期間由85,802人成長到219,919人，而研究所的擴充更是驚人，其畢業生在同時間由15,482人上升到48,350人，在人數暴增而品質未跟著提升的情況下，教育程度不是一個準確的指標，因此本研究改用監督與專技人員占全體就業人口的比例為指數。如以此指標來衡量台灣員工吸取新生產知識與技能的彈性，此彈性在過去25年來一直有快速的成

圖13 勞動移動的彈性：1980~2005



長，但在1998年以後，有停止繼續上升，並且有下降的趨勢（見圖14），這是否說明了近年來大專院校的快速擴充並沒有符合企業的需求，因此大專畢業人數雖然大增，企業卻在喊缺人，是否近年來不當的教育制度使他無法像1980年代那樣提升勞動市場的彈性（Fields2007）？另外我們沒有把職業訓練等非正規教育的人數納入此指標，接受職訓教育的員工其生產知識與技術應亦有提升，彈性亦應有增加，此點在未來修改勞動市場彈性指標時需考慮的問題。

圖14 企業吸取新生產知識與技術的彈性



伍、結論

由以上的分析我們可以得知，在21世紀經濟全球化的時代，所有國家都必須要提升他們勞動市場的彈性，如此才能使雇主與員工能因應瞬息萬變的國際市場。但在各國推行市場彈性的同時，必須要提出一些法令或其他措施，以安定員工的就業與所得。換言之，台灣亦不例外，我國的政府在近年來也推動了相當多的勞動市場彈性與安全的政策，這些法令多有效？現有法令告訴我們，如依勞工法令來衡量台灣的勞動市場彈性，台灣屬低彈性、高保障國家，但其他的調查則顯示台灣勞動市場是相當有彈性；如以勞動市場的實際運作來衡量台灣勞動市場彈性，則雖然無法做國際性的比較，但台灣勞動市場彈性在過去25年都一直在



提升中，而且此彈性的波動是受經濟因素的影響，只有少數幾個子指標，如工資彈性，則是受基本工資的調整與就業保險法之通過所影響。對台灣勞動市場彈性影響很大的一個因素是正規教育的普及，可惜近年來高等教育的快速成長，並沒有為台灣勞動市場彈性帶來大幅的提升，相反地有若干下降的趨勢，這表明我們的教育制度出了問題，這是政府所必須注意的事項。政府也該從速採取行動校正法律與實際的巨差，以確保國內勞動市場的彈性化與安全性。

參考文獻

1. Botero, J. S. et al (2004), "The Regulation of Labor," *Quality Journal of Economics*, November, PP.1329-1382.
2. Fields, G. and Kraus, A.N., (2007), "Education and Taiwan's Changing Employment and Earnings Structure", in Joseph S. Lee(ed.) *The Labor Market and Economic Development of Taiwan*, Edward Elgar, U.K. PP.59-87.
3. Jiang F.F. and Liu, P.K.C., (2007), "The Deterioration of Employment : Regional Unemployment Dynamics", in Joseph S. Lee(ed.) *The Labor Market and Economic Development of Taiwan*, Edward Elgar, U.K. PP.157-181
4. Lin, J.P.(2007), "Involuntary Job Turnover in Taiwan, 1996-2000", in Joseph S. Lee(ed.) *The Labor Market and Economic Development of Taiwan*, Edward Elgar, U.K. PP. 211-238
5. 李誠、黃麗璇、鄭保志 (2007), 台灣勞動市場彈性的量化評估，發表於中央研究院人文社會科學研究中心主辦之「社會指標與社會發展國際研討會」，6月14~15日。